TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

Flash-info

Mai 2012 | Volume 13, numéro 2

Le cumul d'emplois au Québec en 2011

par Julie Rabemananjara

Le marché du travail québécois a connu des transformations majeures au cours des dernières décennies avec notamment la croissance de la participation des femmes, le rehaussement du niveau d'études dans la population, l'importance accrue du secteur des services ainsi que le vieillissement de la population active (Institut de la statistique du Québec, 2012; Cloutier, 2012). Cet article a pour objectif d'examiner un autre fait moins documenté mais qui a pris de l'ampleur au fil du temps, soit le cumul d'emplois. À cet égard, nous présentons l'évolution du cumul d'emplois au cours de la période 1987-2011, les caractéristiques démographiques (sexe et âge) en lien avec celui-ci, sa présence dans les industries et les professions, sa fréquence selon les régimes de travail et une comparaison de la situation du Québec avec celle des autres provinces canadiennes. Une synthèse et un rappel des raisons qui peuvent motiver les travailleurs à occuper plus d'un emploi complètent cet article. Les données utilisées proviennent de l'*Enquête sur la population active* (EPA). Dans l'EPA, les personnes (incluant les travailleurs autonomes) qui, durant la semaine de référence, occupaient deux emplois ou plus simultanément sont considérées comme cumulant des emplois. Ces personnes sont parfois désignées par l'expression « les cumulards ».

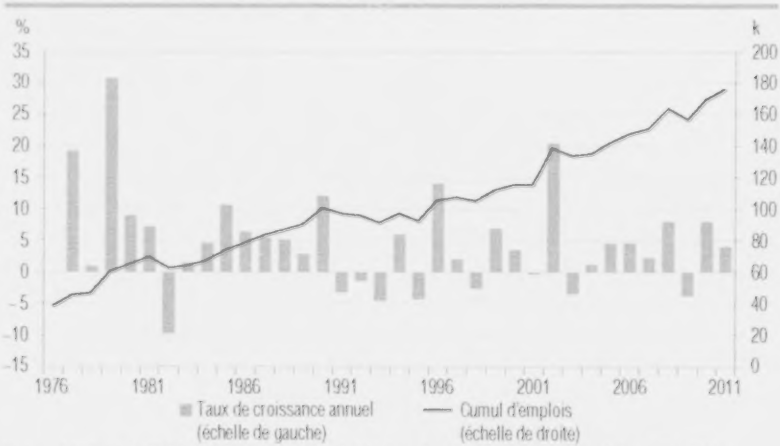
Également dans ce numéro :

Les régimes complémentaires de retraite : portrait des entreprises québécoises de 200 employés et plus ..... p. 7

Le cumul d'emplois prend de l'ampleur mais la très grande majorité des travailleurs québécois continue d'occuper un seul emploi

En 2011, 175 900 travailleurs avaient plus d'un emploi au Québec. Ce nombre a plus que doublé depuis 1987 alors que l'on dénombrait 82 500 personnes dans cette situation (tableau 1). Durant la même période, l'emploi total ainsi que l'emploi à temps partiel ont également augmenté mais à un rythme beaucoup moins rapide (hausses respectives de 30,8 % et de 68,4 %, données non présentées). Sur une plus longue période, soit de 1976 à 2011, le cumul d'emplois s'accroît malgré les fluctuations observées (figure 1). Ainsi, son évolution semble suivre celle de la conjoncture : une augmentation en période d'expansion économique et une diminution durant les périodes de ralentissement. Plus particulièrement, on observe que durant les récessions, le nombre de personnes cumulant des emplois a diminué tant au Québec qu'au Canada. Au Québec, le recul a été de 9,8 % en 1982, de 3,1 % en 1991 et de 3,9 % en 2009; au Canada, le repli a été de 6,8 % en 1982 et de 2,6 % en 1991 alors qu'une stabilité est notée pour 2009 (données non présentées).[1] Cette tendance procyclique du cumul d'emplois peut s'expliquer par le fait que les emplois sont plus difficiles à trouver en période de ralentissement qu'en période de croissance.[2]

Figure 1
Évolution et variations annuelles du cumul d'emplois, Québec, 1976-2011



Source : Adapté par l'Institut de la statistique du Québec de Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2011.

1. Durant la période 1976-2011, trois récessions ont été enregistrées : 1981-1982, 1990-1991 et 2008-2009.
2. Des études effectuées par Perron (2006) et Amuedo-Dorantes et Kimmel (2009) montrent cette tendance procyclique du cumul d'emplois aux États-Unis.

Malgré l'essor du phénomène, les personnes cumulant des emplois représentent moins de 5 % de tous les travailleurs en 2011 (4,4 %). En effet, la grande majorité des travailleurs québécois (95,6 %) continue à occuper un seul emploi en 2011. Le taux de cumul d'emplois[3] a augmenté rapidement entre 1987 et 2002, passant de 2,7 % à 3,9 %. Depuis 2002, il se situe autour de 4 % (données non présentées).

Les femmes sont devenues majoritaires chez les personnes ayant plus d'un emploi

Un peu plus de la moitié des travailleurs québécois ayant plus d'un emploi sont des femmes (52,9 %) en 2011 (tableau 1). Les femmes sont donc légèrement surreprésentées dans le cumul d'emplois car elles représentent seulement 47,7 % de l'emploi au Québec en 2011. Il s'agit d'un revirement de situation étant donné qu'en 1987, elles constituaient un peu plus du tiers (36,1 %) des cumulards. Au cours de la période 1987-2011, les femmes sont majoritaires dans le cumul d'emplois en 2000, en 2005 et depuis 2008 (figure 2).

Le nombre de personnes ayant plusieurs emplois a augmenté tant chez les hommes que chez les femmes entre 1987 et 2011. Toutefois, la croissance a été plus importante chez les travailleuses (+ 63 200) que chez les travailleurs (+ 30 200) durant cette période.

Par ailleurs, si en 1987, le cumul d'emplois était plus fréquent chez les hommes (3 %) que chez les femmes (2,4 %), depuis 1994, on observe la situation inverse : la proportion des femmes occupant un deuxième emploi surpasse celle des hommes. En 2011, 4,9 % des femmes détenaient plus d'un emploi comparativement à 4,0 % chez les hommes.

Les jeunes sont plus susceptibles d'occuper des emplois multiples

Au Québec, plus des deux tiers (69,6 %) de la main-d'œuvre québécoise occupant plusieurs emplois en 2011 se trouvent dans le groupe principal (25-54 ans), alors que les jeunes de 15-24 ans ne forment que 18,8 % des cumulards et les 55 ans et plus, 11,5 % (tableau 1). La comparaison avec la répartition de l'emploi global montre que les 15-24 ans et les 25-34 ans sont surreprésentés dans le cumul d'emplois. Ces groupes représentent 14,3 % et 21,9 % respectivement de l'emploi total, tandis qu'ils constituent 18,8 % et 27,9 % des cumulards. Par contre, avec des parts de 20,6 % et 11,5 %, les 45-54 ans ainsi que les 55 ans et plus sont sous-représentés. En effet, leurs proportions dans l'emploi global sont respectivement de 25,5 % et 16,7 %. Enfin, chez les 35-44 ans, la part dans le cumul d'emplois (21,1 %) est presque similaire à leur proportion dans l'emploi total (21,5 %).

Figure 2
Évolution du cumul d'emplois selon le sexe, Québec, 1987-2011

Source : Adapté par l'Institut de la statistique du Québec de Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2011.

Tableau 1
Cumul d'emplois, son taux, sa répartition et répartition de l'emploi selon le sexe et les groupes d'âge, Québec, 1987 et 2011

	Cumul d'emplois			Taux de cumul d'emplois		Répartition du cumul d'emplois		Répartition de l'emploi	
	1987	2011	1987-2011	1987	2011	1987	2011	1987	2011
	k		Variation k	%					
Total	**82,5**	**175,9**	**93,4**	**2,7**	**4,4**	**100**	**100**	**100**	**100**
Sexe									
Hommes	52,7	82,9	30,2	3,0	4,0	63,9	47,1	58,1	52,3
Femmes	29,8	93,0	63,2	2,4	4,9	36,1	52,9	41,9	47,7
Âge									
15-24 ans	19,7	33,1	13,4	3,3	5,9	23,9	18,8	19,8	14,3
25-34 ans	25,2	49,1	23,9	2,7	5,7	30,5	27,9	30,6	21,9
35-44 ans	20,3	37,2	16,9	2,7	4,4	24,6	21,1	25,3	21,5
45-54 ans	13,5	36,3	22,8	2,9	3,6	16,4	20,6	15,4	25,5
55 ans et plus	3,8	20,2	16,4	1,4	3,1	4,6	11,5	9,0	16,7

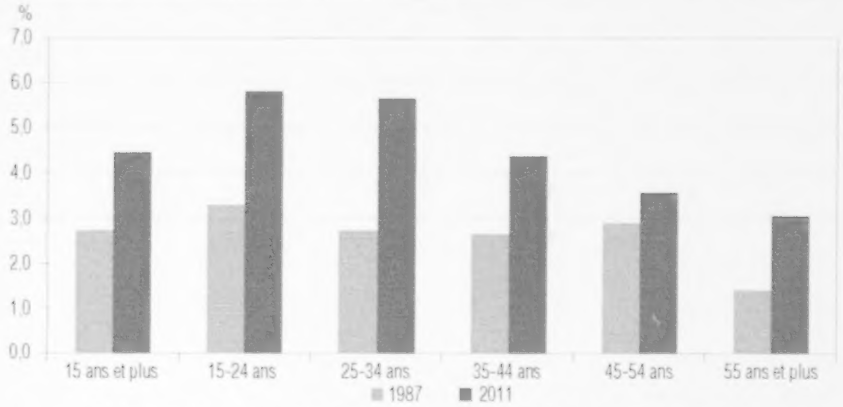
Source : Adapté par l'Institut de la statistique du Québec de Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2011.

3. Le taux de cumul d'emplois est défini comme étant la proportion des travailleurs qui cumulent des emplois dans l'emploi total.

Les jeunes sont plus susceptibles de cumuler des emplois. En 2011, le taux de cumul d'emplois tend à diminuer avec l'âge (figure 3). Ainsi, 5,9 % des travailleurs de 15-24 ans cumulaient des emplois comparativement à 4,4 % pour les 35-44 ans et à 3,1 % pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus.

Entre 1987 et 2011, le nombre de travailleurs cumulant des emplois a augmenté dans tous les groupes d'âge. Les 25-34 ans (+ 23 900) et les 45-54 ans (+ 22 800) ont connu les plus fortes hausses. Chez les 55 ans et plus, le cumul d'emplois a été multiplié par cinq durant la période, passant de 3 800 à 20 200.

Figure 3
Taux de cumul d'emplois selon les groupes d'âge, Québec, 1987 et 2011



Source : Adapté par l'Institut de la statistique du Québec de Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2011.

Tableau 2
Cumul d'emplois, son taux, sa répartition et répartition de l'emploi selon l'industrie et la profession, Québec, 1987 et 2011

	Cumul d'emplois			Taux de cumul d'emplois		Répartition du cumul d'emplois		Répartition de l'emploi	
	1987	2011	1987-2011	1987	2011	1987	2011	1987	2011
	k		Variation k	%					
Industries									
Total des industries	**82,5**	**175,9**	**93,4**	**2,7**	**4,4**	**100**	**100**	**100**	**100**
Secteur des biens	14,0	19,8	5,8	1,6	2,3	17,0	11,3	29,1	21,4
Secteur des services	68,5	156,1	87,6	3,2	5,0	83,0	88,7	70,9	78,6
Commerce	12,1	24,2	12,1	2,5	3,8	14,7	13,8	16,3	16,3
Services d'enseignement	10,9	22,8	11,9	5,6	8,3	13,2	13,0	6,4	7,0
Soins de santé et assistance soc.	11,2	30,0	18,8	3,7	5,9	13,6	17,1	10,1	12,9
Finance et autres[1]	13,0	28,1	15,1	2,7	3,7	15,8	16,0	15,7	19,3
Autres industries[2]	21,3	51,1	29,8	3,1	5,6	25,8	29,1	22,4	23,0
Professions									
Total des professions	**82,5**	**175,9**	**93,4**	**2,7**	**4,4**	**100**	**100**	**100**	**100**
Gestion	7,0	13,2	6,2	2,8	4,2	8,5	7,5	8,3	7,9
Affaires, finance et administration	16,5	29,9	13,4	2,7	4,2	20,0	17,0	20,3	17,8
Secteur de la santé	7,2	17,7	10,5	4,3	6,5	8,7	10,1	5,6	6,9
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	9,8	26,3	16,5	5,1	6,5	11,9	15,0	6,3	10,2
Ventes et services	18,6	46,0	27,4	2,7	4,9	22,5	26,2	22,8	24,0
Autres professions[3]	23,4	42,9	19,5	2,1	3,3	28,4	24,4	36,7	33,2

1. La catégorie « Finance et autres » regroupe : finance, assurances, immobilier et location, services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que administrations publiques.
2. La catégorie « Autres industries » regroupe : sciences naturelles et appliquées et professions apparentées, arts, culture, sports et loisirs, métiers, transport et machinerie, professions propres au secteur primaire ainsi que transformation, fabrication et services d'utilité publique.
3. La catégorie « Autres professions » regroupe : transport et entreposage, services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien, information, culture et loisirs ainsi que hébergement et services de restauration.

Source : Adapté par l'Institut de la statistique du Québec de Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2011.

Pour près de 9 cumulards sur 10, l'emploi principal[4] est dans le secteur des services

En 2011, 88,7 % des personnes qui cumulent des emplois au Québec avaient leur emploi principal dans le secteur des services comparativement à 83 % en 1987 (tableau 2). Ainsi, comme pour l'emploi en général, la part du secteur des services s'est accrue aux dépens de celle du secteur des biens entre 1987 et 2011. Toutefois, tant en 1987 qu'en 2011, le secteur des services est surreprésenté dans le cumul d'emplois étant donné que ce secteur représente respectivement pour ces années 70,9 % et 78,6 % de l'emploi au Québec.

Le taux de cumul d'emplois est plus élevé dans le secteur des services que dans celui des biens. En 2011, 2,3 % des travailleurs dans le secteur des biens avaient plus d'un emploi comparativement à 5 % dans le secteur des services. L'industrie des services d'enseignement (8,3 %) est celle où la fréquence du cumul est la plus élevée. L'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale (5,9 %) ainsi que les autres industries (5,6 %) affichent également un taux de cumul d'emplois supérieur à celui de l'ensemble du secteur des services.

De 1987 à 2011, le secteur des biens tout comme celui des services enregistrent une croissance du nombre de travailleurs cumulant des emplois. Plus de 9 cumulards sur 10 qui se sont rajoutés durant cette période se trouvaient dans le secteur des services. Si on exclut les autres industries qui regroupent 5 industries, l'augmentation la plus marquée a été observée dans les soins de santé et l'assistance sociale (+ 18 800).

Plus du quart des cumulards exercent une profession dans le domaine des ventes et services

Au Québec, 26,2 % des personnes ayant plus d'un emploi occupaient comme emploi principal un poste dans les « ventes et services » en 2011 (tableau 2). Ces professions ont pris de l'importance dans le cumul d'emplois depuis 1987, alors que leur part était de 22,5 %. Ce groupe de professions est légèrement surreprésenté dans le cumul d'emplois en 2011 puisque sa part dans l'emploi global s'établit à 24,0 %.

Contrairement aux autres groupes de professions, les professions reliées aux « affaires, finance et administration » ont vu leur part de travailleurs dans le cumul d'emplois diminuer entre 1987 et 2011 (de 20,0 % à 17,0 %). Cette baisse reflète le recul de ce groupe de professions dans l'emploi global; en effet, la proportion de ce groupe est passée de 20,3 % à 17,8 % au cours de cette période.

En 2011, 6,5 % des travailleurs ayant une profession reliée au secteur de la santé occupaient plus d'un emploi. Le même taux est observé pour les personnes exerçant une profession du domaine des « sciences sociales, enseignement, administration publique et religion ». Ces groupes de professions ont des taux de cumul d'emplois supérieurs à celui de l'ensemble des professions (4,4 %). Cela peut s'expliquer notamment par le fait que ces groupes professionnels ont des horaires de travail prévisibles ou flexibles leur permettant d'avoir plusieurs emplois.

Durant la période 1987-2011, le nombre de travailleurs ayant plus d'un emploi a progressé dans toutes les catégories professionnelles. Le groupe professionnel ventes et services se démarque avec une hausse de 27 400, soit près du tiers des nouveaux cumulards (+ 93 400). Le groupe de professions du secteur de la santé ainsi que celui des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion se distinguent également avec un effectif de cumulards qui a plus que doublé.

Le cumul d'emplois est plus fréquent chez les travailleurs à temps partiel

Au Québec, la majorité (60,2 %) des personnes ayant plus d'un emploi étaient des travailleurs à temps plein[5] à leur emploi principal en 2011; la proportion atteignait 70,9 % en 1987 (tableau 3). Par ailleurs, la croissance du travail à temps partiel au cours des dernières décennies semble avoir favorisé le cumul d'emplois. En effet, une proportion croissante des personnes cumulant des emplois ont un emploi principal à temps partiel (de 29,1 % en 1987 à 39,9 % en 2011). C'est particulièrement dans la tranche d'heures 15-29 heures que la part des cumulards a le plus augmenté (+ 6,6 points).

Le cumul d'emplois est plus fréquent chez les travailleurs à temps partiel; cela peut s'expliquer par le fait que ces derniers veulent augmenter leur nombre d'heures de travail. De fait, en 2011, 9,7 % des travailleurs à temps partiel détenaient plus d'un emploi, soit trois fois le taux noté chez les travailleurs à temps plein (3,3 %). En 1987, le taux de cumul d'emplois était de 5,5 % chez les travailleurs à temps partiel et de 2,3 % chez les travailleurs à temps plein.

Tableau 3
Cumul d'emplois, son taux, sa répartition et répartition de l'emploi selon les heures travaillées à l'emploi principal, Québec, 1987 et 2011

	Cumul d'emplois			Taux de cumul d'emplois		Répartition du cumul d'emplois		Répartition de l'emploi	
	1987	2011	1987-2011	1987	2011	1987	2011	1987	2011
	k		Variation k	%					
Total	**82,5**	**175,9**	**93,4**	**2,7**	**4,4**	**100**	**100**	**100**	**100**
1-14 heures	5,6	19,3	13,7	3,7	9,3	6,8	11,0	5,1	5,3
15-29 heures	18,4	50,8	32,4	6,5	9,9	22,3	28,9	9,4	13,0
30-39 heures	24,2	59,6	35,4	2,5	3,9	29,3	33,9	31,7	38,3
40-49 heures	27,2	37,8	10,6	2,1	2,6	33,0	21,5	43,4	36,1
50 heures et plus	7,1	8,5	1,4	2,3	3,0	8,6	4,8	10,4	7,3
Temps partiel	24,0	70,1	46,1	5,5	9,7	29,1	39,9	14,5	18,3
Temps plein	58,5	105,9	47,4	2,3	3,3	70,9	60,2	85,5	81,7

Source : Adapté par l'Institut de la statistique du Québec de Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2011.

4. L'emploi principal est celui auquel la personne consacre le plus grand nombre d'heures pendant la semaine de référence de l'EPA.

5. Temps plein : 30 heures et plus par semaine; temps partiel : moins de 30 heures par semaine.

Par ailleurs, la part plus importante des cumulards dans le travail à temps partiel n'est pas sans affecter le nombre d'heures habituelles effectuées à tous les emplois. Ainsi, comme le montre le tableau 4, 15,3 % et 20,1 % respectivement des personnes ayant plus d'un emploi en 2011 font 15-29 heures et 30-39 heures; il s'agit ici, dans chacun des cas, d'une augmentation d'environ 6 points de pourcentage par rapport à 1987. À l'opposé, la proportion des cumulards qui travaillent 50 heures et plus a diminué de façon appréciable durant la période, passant de 46,2 % à 31,8 %.

La fréquence du cumul d'emplois au Québec est en deçà de la moyenne canadienne

Le taux de cumul d'emplois varie selon la province pour diverses raisons comme les différences dans la composition professionnelle et industrielle. Le taux pour le Québec (4,4 %) est inférieur à la moyenne canadienne (5,4 %) en 2011 (tableau 5). La Saskatchewan (7,3 %), suivie du Manitoba (7,1 %) enregistrent les plus forts taux de cumul d'emplois au pays alors que Terre-Neuve-et-Labrador (3,6 %), suivie du Nouveau-Brunswick (4,0 %) affichent les taux les plus faibles (figure 4).

La répartition du cumul d'emplois parmi les provinces montre qu'avec une part de 39,3 %, l'Ontario rassemble le plus grand nombre de personnes détenant plus d'un emploi au Canada alors que cette province constitue 38,9 % de l'emploi total. Le Québec suit l'Ontario avec une part relative de 18,8 % dans les emplois multiples au Canada, ce qui est inférieur à sa part dans l'emploi total (22,8 %). Dans l'ensemble, la répartition du cumul d'emplois dans les provinces a peu changé de 1987 à 2011.

Entre 1987 et 2011, le cumul d'emplois a progressé au Canada ainsi que dans chacune des provinces. Le Québec (+ 93 400) et l'Ontario (+ 166 600) comptent parmi les provinces présentant les plus fortes progressions du nombre de travailleurs cumulant des emplois, alors que l'Île-du-Prince-Édouard (+ 2 100), la Saskatchewan (+ 4 000), Terre-Neuve-et-Labrador (+ 5 000) et le Nouveau-Brunswick (+ 6 300) montrent les plus faibles hausses.

Tableau 4
Cumul d'emplois, son taux, sa répartition et répartition de l'emploi selon les heures travaillées à tous les emplois, Québec, 1987 et 2011

	Cumul d'emplois			Taux de cumul d'emplois		Répartition du cumul d'emplois		Répartition de l'emploi	
	1987	2011	1987-2011	1987	2011	1987	2011	1987	2011
	k		Variation k			%			
Total	**82,5**	**175,9**	**93,4**	**2,7**	**4,4**	**100**	**100**	**100**	**100**
1-14 heures	2,5	7,0	4,5	1,6	3,2	3,0	4,0	5,2	5,6
15-29 heures	7,8	27,0	19,2	2,6	5,0	9,5	15,3	9,8	13,6
30-39 heures	11,4	35,4	24,0	1,2	2,3	13,8	20,1	32,1	39,0
40-49 heures	22,6	50,7	28,1	1,7	3,6	27,4	28,8	43,6	35,8
50 heures et plus	38,1	55,9	17,8	13,4	23,3	46,2	31,8	9,4	6,1
Temps partiel	10,3	34,0	23,7	2,3	4,5	12,5	19,3	14,9	19,2
Temps plein	72,1	142,0	69,9	2,8	4,4	87,4	80,7	85,1	80,8

Source : Adapté par l'Institut de la statistique du Québec de Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2011.

Tableau 5
Cumul d'emplois, son taux, sa répartition et répartition de l'emploi selon les provinces, 1987 et 2011

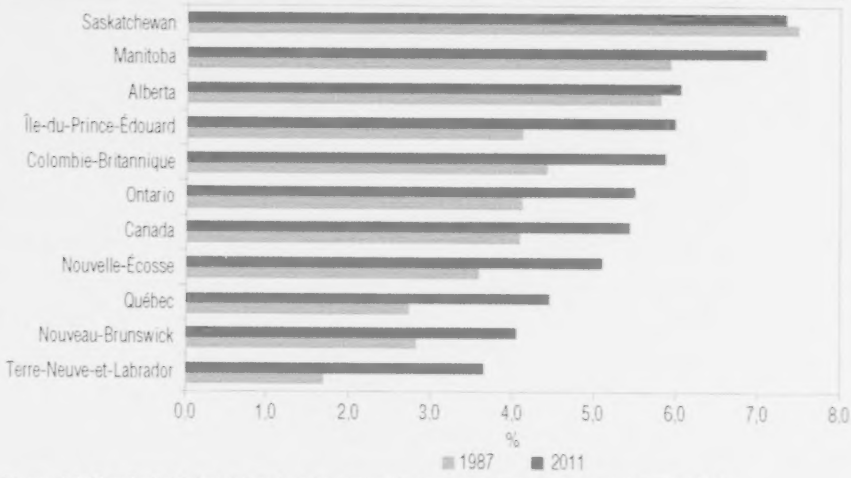
	Cumul d'emplois			Taux de cumul d'emplois		Répartition du cumul d'emplois		Répartition de l'emploi	
	1987	2011	1987-2011	1987	2011	1987	2011	1987	2011
	k		Variation k			%			
Canada	**504,5**	**936,3**	**431,8**	**4,1**	**5,4**	**100**	**100**	**100**	**100**
Terre-Neuve-et-Labrador	3,2	8,2	5,0	1,7	3,6	0,6	0,9	1,5	1,3
Île-du-Prince-Édouard	2,2	4,3	2,1	4,1	6,0	0,4	0,5	0,4	0,4
Nouvelle-Écosse	12,9	23,1	10,2	3,6	5,1	2,6	2,5	2,9	2,6
Nouveau-Brunswick	7,9	14,2	6,3	2,8	4,0	1,6	1,5	2,3	2,0
Québec	82,5	175,9	93,4	2,7	4,4	16,4	18,8	24,5	22,8
Ontario	201,7	368,3	166,6	4,1	5,5	40,0	39,3	39,7	38,9
Manitoba	29,9	44,2	14,3	5,9	7,1	5,9	4,7	4,1	3,6
Saskatchewan	34,6	38,6	4,0	7,5	7,3	6,9	4,1	3,7	3,0
Alberta	68,7	126,4	57,7	5,8	6,0	13,6	13,5	9,6	12,1
Colombie-Britannique	60,9	133,1	72,2	4,4	5,9	12,1	14,2	11,2	13,1

Source : Adapté par l'Institut de la statistique du Québec de Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2011.

Synthèse et motifs du cumul d'emplois

Le cumul d'emplois a connu un essor au cours des dernières décennies; toutefois, il représente moins de 5 % de l'emploi global. Le nombre de cumulards a plus que doublé entre 1987 (82 500) et 2011 (175 900). Les femmes et les jeunes sont plus susceptibles de s'adonner au cumul d'emplois. En outre, une grande majorité des personnes ayant des emplois multiples travaille dans le secteur des services et près du quart d'entre elles occupent, comme emploi principal, un poste dans les ventes et services. Par ailleurs, la croissance du travail à temps partiel au cours des dernières décennies semble avoir favorisé le cumul d'emplois. En effet, une proportion grandissante de travailleurs occupant de multiples emplois ont un emploi principal à temps partiel. Enfin, comparativement aux autres provinces, le Québec affiche un des taux de cumul d'emplois les plus faibles au pays.

Figure 4
Taux de cumul d'emplois au Canada et dans les provinces, 1987 et 2011



Source : Adapté par l'Institut de la statistique du Québec de Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2011.

Diverses raisons, financières ou non, peuvent inciter les travailleurs à cumuler des emplois. Bien que certaines personnes qui occupent un deuxième emploi le font volontairement, d'autres sont obligées d'y recourir afin d'augmenter leurs revenus en raison des salaires faibles ou insuffisants de leur premier emploi ou de l'impossibilité de travailler plus d'heures dans leur emploi principal (Böheim et Taylor, 2004). Ainsi, certains travailleurs doivent occuper un second emploi afin de payer les dépenses courantes ou les dettes, alors que d'autres le font plutôt dans le but d'économiser pour l'avenir ou en vue d'un futur projet (voyage, rénovation d'une maison, achat d'une maison ou d'une voiture, etc.) (Hipple, 2010). Également, certains travailleurs occupent un deuxième emploi afin de se protéger contre les fluctuations de revenu provenant d'un travail autonome ou contre la perte éventuelle de leur emploi principal, tandis que d'autres le font pour monter une entreprise, élargir leur expérience de travail ou acquérir de nouvelles compétences et habiletés (Sussman, 1998). Par ailleurs, le cumul d'emplois peut découler du fait que le travailleur apprécie le deuxième emploi (Hipple, 2010), ou encore que cet emploi est complémentaire au premier (Böheim et Taylor, 2004). Au Québec, on ne dispose pas de données récentes sur les raisons qui motivent les travailleurs à occuper plus d'un emploi. Les données disponibles proviennent de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail effectuée en 1995 et indiquent que les raisons non financières devancent légèrement les raisons pécuniaires quant au choix ou à l'obligation des travailleurs canadiens de cumuler des emplois[6].

Documents consultés

AMUEDO-DORANTES, C., et J. KIMMEL (2009). « Moonlighting over the business cycle », *Economic Inquiry*, Vol. 47, n° 4, p.754-765.

BOHEIM, R., et M. P.TAYLOR (2004). « And in the evening she's a singer with the Band - second jobs, plight or pleasure? », *IZA Discussion Paper Series* n° 1081, March, p.1-17.

CLOUTIER, L. (2012). *La qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés au Québec : regard sur l'évolution de la situation des femmes et des hommes*. Québec, Institut de la statistique du Québec, 56 p.

HIPPLE, S. F. (2010). "Multiple jobholding during the 2000s", *Monthly Labor Review*, July, p. 21-32.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2012). *État du marché du travail au Québec. Bilan de l'année 2011*, Québec, 49 p.

RENNA, F. (2006). "Overtime and Moonlighting: a cross-country analysis", *Journal of Labor Research*, vol. 27, n° 4, p. 575-591.

SUSSMAN, D. (1998). « Cumuler des emplois : une habitude bien ancrée », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, Statistique Canada, été, p. 25-33.

6. Les détails sont présentés dans l'article de Sussman (1998).

Les régimes complémentaires de retraite : portrait des entreprises québécoises de 200 employés et plus

David Chapados et Nadège Jean

Les régimes de retraite suscitent présentement et susciteront pour les prochaines années un débat social auprès des employeurs, des employés, de la gouverne et du public en général. En effet, avec le vieillissement des baby-boomers, la situation financière précaire des caisses affectées par la crise financière de 2008 et les taux d'intérêt bas, les régimes complémentaires de retraite sont des enjeux publics, à la fois économiques, politiques et générationnels. À preuve, le gouvernement fédéral a dernièrement fixé le cadre de nouveaux régimes de pension agréés collectifs (RPAC) dans les entreprises et a proposé, à partir de l'année 2023, d'augmenter progressivement l'âge d'admissibilité à la pension de la sécurité de la vieillesse de 65 ans à 67 ans.

Selon la Régie des rentes du Québec[1], il y avait, en 2008, 2 042 000 Québécois en emploi couverts par un régime sur 3 568 900 admissibles à un régime de retraite collectif privé. Près de 2 participants sur 3, travaillaient dans le secteur privé, surtout dans les grandes entreprises. Lorsqu'on considère les entreprises d'au moins 200 employés ainsi que les municipalités de 25 000 habitants et plus, en 2011, 1 244 070 travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi, bénéficient d'un régime de retraite offert par leur employeur selon l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) de l'Institut de la statistique du Québec.

Cet article dresse le portrait des entreprises québécoises de 200 employés et plus ainsi que des municipalités d'au moins 25 000 habitants qui offrent un régime de retraite sur la base des résultats de la collecte 2011 de l'ERG. Les différents types de régimes de retraite enquêtés seront présentés de même que l'effectif couvert, le secteur d'appartenance, la taille de l'entreprise, la syndicalisation et la cotisation versée par l'employeur.

Trois types de régimes complémentaires de retraite sont enquêtés par l'Institut

Un travailleur québécois, une fois retraité, compte sur différentes sources de revenus. Les deux premières sources correspondent aux mécanismes publics de remplacement du revenu qui offrent un revenu de base aux retraités : la première provient du système fédéral de la sécurité de la vieillesse alors que la deuxième, de la Régie des rentes du Québec[2]. La troisième source est composée d'épargnes personnelles et de régimes complémentaires de retraite.

Seuls les régimes complémentaires de retraite sont retenus dans l'ERG. L'Institut en examine trois types : le régime de retraite à prestations déterminées, le régime de retraite à cotisations déterminées et le régime de retraite d'épargne à cotisations déterminées[3]. Dans un régime à prestations déterminées, la valeur de la rente est fixée dès le départ. La rente dépend du salaire, du nombre d'années de service et de l'âge auquel le participant prend sa retraite. Les risques liés au financement du régime sont alors assumés par l'employeur.

Les régimes à cotisations déterminées et d'épargne sont, pour leur part, des régimes où seules les cotisations de l'employeur et de l'employé sont précisées au départ. Les cotisations s'accumulent avec les revenus de placements jusqu'à la retraite du participant. La principale distinction entre les régimes à cotisations déterminées et d'épargne concerne le cadre légal et administratif : le régime à cotisations déterminées est soumis à un fardeau législatif plus lourd que le régime d'épargne et est, par conséquent, plus complexe à gérer. Par ailleurs, les régimes d'épargne se scindent en trois groupes : le REER collectif, le régime de participation différée aux bénéfices (RPDB) et la combinaison de ces deux régimes. L'encadré à la page suivante présente une définition plus détaillée de tous les régimes étudiés par l'Institut.

Des données représentatives basées sur près du tiers des entreprises de 200 employés et plus

Les résultats fournis proviennent de la collecte 2011 de l'*Enquête sur la rémunération globale*. L'échantillon sélectionné totalise 300 entreprises représentatives de l'univers de l'ERG. De ce nombre, 265 ont participé à l'enquête dont 247 offrent au moins un régime de retraite. Près des trois quarts des entreprises répondantes qui ont un régime de retraite en vigueur sont dans le secteur privé (180 dont 122 ont 500 employés et plus).

À partir de l'échantillon, l'Institut produit des résultats estimés qui permettent de faire une inférence à l'ensemble des entreprises québécoises de 200 employés et plus. En 2011, il y avait environ 890 entreprises de 200 employés et plus au Québec, soit celles constituant l'univers de l'enquête, pour un total d'environ 955 120 employés réguliers à temps plein. Les régimes complémentaires de retraite couvrent 895 390 employés réguliers à temps plein dans les entreprises de 200 employés et plus, soit près de 95 % de l'ensemble des employés réguliers de ces entreprises.

Par ailleurs, aux fins de l'ERG, les administrations fédérale et québécoise sont recensées. Par conséquent, les données ne sont pas affectées par des marges d'erreur relatives à l'échantillonnage. En ce qui concerne les autres ventilations, les intervalles de confiance sont examinés pour l'analyse des différences entre deux résultats. La règle de décision est la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a recoupement, on considère que les résultats sont similaires sur le plan statistique.

La prochaine section porte sur la présence des régimes de retraite selon le secteur d'appartenance, la syndicalisation et la taille de l'entreprise.

1. RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC (2010), *Portrait du marché de la retraite au Québec (2e édition)*, p. 49-54.
2. L'employé d'une entreprise située au Québec reçoit une rente de retraite de la Régie des rentes du Québec (Régime de rentes du Québec), et ce, même si l'entreprise est de compétence fédérale.
3. Afin d'alléger le texte, le terme « régime d'épargne » sera utilisé et fera toujours référence au régime d'épargne à cotisations déterminées.

NOTES MÉTHODOLOGIQUES ET DÉFINITIONS

Plan d'échantillonnage

L'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) est une enquête scientifique basée sur une méthodologie rigoureuse. Son univers est constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus dans les différents secteurs du marché du travail ainsi que des municipalités de 25 000 habitants et plus. Le plan d'échantillonnage de l'enquête prévoit un renouvellement des entreprises. Pour ce faire, l'univers est divisé de façon aléatoire en trois blocs. Lorsqu'une entreprise est introduite dans l'enquête, sa participation est requise pour une durée de trois ans[1].

Les données provenant de la collecte 2011 tiennent compte des entreprises incluses dans l'enquête en 2009, 2010 et 2011. La période de référence relative aux régimes complémentaires de retraite est l'année précédant l'année d'introduction de l'entreprise dans l'enquête. Toutefois, les coûts sont calculés sur la base des salaires en vigueur en 2011 et seule la cotisation de l'employeur versée dans le fonds du régime complémentaire de retraite est prise en considération dans le calcul de la rémunération globale. Par conséquent, aux fins de l'ERG, un régime est dit « offert » lorsque l'employeur participe financièrement au régime. Par ailleurs, aucune information concernant la valeur et la composition du fonds n'est prise en compte.

Les résultats concernent les employés réguliers à temps plein. Dans l'administration québécoise, ce sont également les employés réguliers à temps plein qui sont considérés, mesurés cependant sous forme d'équivalents à temps complet.

Types de régimes enquêtés

Régime de retraite à prestations déterminées

Régime en vertu duquel le montant des prestations reçues ou le mode de calcul de ces prestations est connu d'avance. Les cotisations de l'employeur ne sont généralement pas déterminées à l'avance, mais dépendent des coûts liés aux prestations de retraite promises et des cotisations versées par les employés dans le régime. Ainsi, l'employeur a la responsabilité d'éponger tout déficit que le régime pourrait subir.

Dans cette catégorie, l'Institut inclut également les régimes de retraite par financement salarial et « combinaison des deux régimes ». Dans les régimes de retraite par financement salarial, contrairement aux régimes à prestations déterminées dits traditionnels, le risque financier (les paiements s'il y a déficit) est à la charge des participants actifs. Ces régimes ne regroupent qu'une infime partie des participants québécois. En effet, deux régimes étaient en vigueur le 31 décembre 2008; ils comptaient au total 194 employeurs et 1 395 employés qui travaillent bien souvent dans des entreprises de moins de 200 employés[2]. Quant aux régimes de type « combinaison des deux régimes », ils comportent à la fois des caractéristiques des régimes à prestations déterminées et de ceux à cotisations déterminées. La gestion administrative de tels régimes est celle d'un régime à prestations déterminées.

Régime de retraite à cotisations déterminées

Régime dans lequel la cotisation est fixée d'avance. Les prestations de retraite sont constituées des cotisations accumulées en faveur de l'employé et du rendement des placements associés à ces cotisations. En d'autres termes, le montant des cotisations versées dans le régime est connu, alors que le montant du revenu de retraite ne l'est pas. Cette catégorie comprend également les régimes de retraite simplifiés (RRS).

Régime de retraite d'épargne à cotisations déterminées

Les régimes d'épargne se scindent en trois catégories :

- Régime enregistré d'épargne-retraite collectif (REER collectif) : ensemble de REER individuels pour un groupe d'employés provenant d'un même employeur, d'un syndicat ou d'une autre forme d'association.
- Régime de participation différée aux bénéfices (RPDB) : entente en vertu de laquelle l'employeur distribue une partie de ses bénéfices à tous les employés ou à un groupe désigné d'employés. Les cotisations des employés ne sont pas permises.
- REER collectif et RPDB (régime conjoint) : la participation financière de l'employé correspond aux cotisations qu'il verse dans le REER collectif, alors que la participation de l'employeur consiste en des montants versés à une fiducie à partir des profits.

Secteurs

Administration québécoise

Regroupe les employés de la fonction publique, de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) ainsi que de la santé et des services sociaux.

Secteur public

Regroupe les administrations fédérale et québécoise, les entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux, les universités et les municipalités de 25 000 habitants et plus.

1. Pour en savoir davantage sur l'ERG, voir le fascicule *Coup d'œil sur l'ERG, Édition 2011* disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca, section « Statistiques-publications », domaine « Travail et rémunération »).
2. RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC (2010), *Portrait du marché de la retraite au Québec (2e édition)*, p. 39.

9 entreprises sur 10 parrainent un régime de retraite

Cette section présente la proportion d'entreprises qui ont mis en place au moins un régime de retraite ainsi que la proportion d'employés réguliers à temps plein assujettis, et ce, selon différentes ventilations (tableau 1).

- Les régimes de retraite sont très présents dans les entreprises de 200 employés et plus : près de 90 % d'entre elles en parrainent au moins un. Il faut dire que les grandes entreprises utilisent les régimes de retraite comme moyen pour attirer et retenir la main-d'œuvre[4].

- La présence des régimes de retraite est plus importante dans le secteur public que dans le secteur privé : les proportions d'entreprises couvertes sont respectivement de 98,8 % et 87,9 %. La proportion supérieure dans le secteur public s'explique par le fait que la couverture est complète dans les administrations fédérale et québécoise, les municipalités ainsi que dans les entreprises publiques de compétence fédérale au Québec, les entreprises provinciales (sociétés d'État et autres) et les entreprises locales.

- Les régimes de retraite touchent 93,2 % de l'ensemble des employés de l'ERG (895 390 employés réguliers à temps plein). La couverture est presque complète dans le secteur public (99,6 % pour 430 950 employés). Il s'agit d'ailleurs d'une proportion significativement plus importante que celle observée dans le secteur privé (87,9 % pour 464 440 employés).

- Les employés syndiqués bénéficient plus fréquemment d'un régime de retraite que les non-syndiqués (95,7 % contre 89,5 %). Toutefois, lorsque l'on tient compte uniquement du secteur privé, les proportions d'employés syndiqués et non syndiqués sont similaires, soit respectivement 88,0 % et 87,9 %.

- Dans l'ensemble du Québec et dans le secteur privé, proportionnellement plus d'entreprises (environ 6 sur 10) ont instauré un seul type de régime de retraite plutôt que deux ou trois types de régimes.

Tableau 1
Taux de présence d'un régime complémentaire de retraite et employés réguliers à temps plein visés dans les entreprises de 200 employés et plus, selon le nombre de types de régimes et le secteur, au Québec, en 2011

Secteur	Au moins un régime		Un seul type de régime	Deux types de régimes	Trois types de régimes
	Entreprises	Employés	Entreprises		
	%				
Ensemble du Québec	**89,0**	**93,2**	**61,9**	**18,6***	**8,4***
Syndiqué	...	95,7	...	...	...
Non syndiqué	...	89,5	...	...	...
Secteur public[1]	98,8	99,6	84,9	13,9	0,0
Secteur privé	87,9	87,9	59,4	19,1*	9,4*
Secteur public					
Administration fédérale	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0
Administration québécoise[2]	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0
Administration municipale - 25 000 habitants et plus	100,0[3]	98,5	93,3	x	0,0
Universitaire	x	95,3	60,0	30,0	x
Entreprises publiques[4]	100,0[3]	100,0	81,0	19,0	0,0
Secteur privé					
Syndiqué	...	88,0	...	...	...
Non syndiqué	...	87,9	...	...	...
Privé, 200 à 499 employés	87,7	81,0	70,4	x	x
Privé, 500 employés et plus	88,1	89,6	45,7	25,7*	16,8*

* Précision passable; utiliser avec prudence.
x Donnée confidentielle.
... N'ayant pas lieu de figurer.
Note : Le total des éléments peut être différent de la somme en raison des arrondissements.

Différence significative : valeur plus élevée selon le nombre de types de régimes pour un secteur donné (une ventilation).
Différence significative : valeur plus élevée dans la comparaison par paire selon le secteur d'appartenance, la taille et la syndicalisation.

1. Le secteur public comprend l'administration québécoise, les entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux, les universités, les municipalités de 25 000 habitants et plus et l'administration fédérale.
2. Désigne les employés de la fonction publique, de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) ainsi que de la santé et des services sociaux.
3. Dans l'échantillon, tous les répondants indiquent la présence d'un régime de retraite. Par contre, si l'ensemble de l'univers était enquêté, le résultat pourrait être légèrement inférieur à 100 %.
4. Désigne les employés des entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux : les entreprises de compétence fédérale au Québec, les entreprises provinciales (sociétés d'État et autres) et les entreprises locales.

Source : Institut de la statistique du Québec, Enquête sur la rémunération globale au Québec, Collecte 2011.

- Les employeurs des administrations fédérale, québécoise et municipales ainsi que le secteur entreprises publiques n'offrent pas à la fois, dans leur entreprise, les trois types de régimes.

- Parmi les entreprises privées de 500 employés et plus, près de 45,7 % présentent un seul type de régime, alors que 25,7 % en proposent deux et 16,8 % offrent les trois. La proportion des entreprises offrant un seul type de régime est significativement plus élevée que celle ayant les trois, mais ne montre pas de différence avec celle des entreprises qui en proposent deux.

4. RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC (2010), *Portrait du marché de la retraite au Québec (2e édition)*, p. 54.

Beaucoup plus d'employés sont couverts par un régime à prestations déterminées, même si ce dernier affiche une présence dans les entreprises similaire à celle du régime d'épargne

- Parmi les entreprises qui ont établi au moins un des trois types de régimes examinés dans l'ERG, environ la moitié proposent un régime d'épargne; c'est une proportion supérieure à celle observée pour le régime à cotisations déterminées, mais non significativement différente de celle notée pour le régime à prestations déterminées (voir le tableau 2). Le même constat est fait pour les entreprises privées. Dans le secteur public c'est le régime à prestations déterminées qui est le plus présent, soit dans 96 % des entreprises.

- Lorsqu'on décortique les régimes d'épargne, ce sont les REER collectifs (35 %) qui sont plus souvent offerts plutôt qu'un RPDB (5,2 %) ou une combinaison de ces deux régimes (9,8 %). La proportion d'entreprises qui proposent un REER collectif est plus importante dans le secteur privé (37,8 %) et ses ventilations que dans le secteur public (8,4 %); dans ce dernier secteur, c'est le seul type de régime d'épargne présent alors que dans le secteur privé, les deux autres types (RPDB et RPDB et REER collectif) sont aussi offerts, mais dans des proportions moindres.

- Dans presque tous les marchés et ventilations analysés, le régime à prestations déterminées affiche les plus fortes proportions d'employés. Outre les cas où la confidentialité s'applique, les seules exceptions sont les entreprises privées de 200 à 499 employés et les non-syndiqués du secteur privé où les pourcentages sont similaires pour les trois types de régimes.

Tableau 2
Proportion des entreprises offrant un régime de retraite et employés réguliers à temps plein visés[1] dans les entreprises de 200 employés et plus, selon le type de régime et le secteur, au Québec, en 2011

Secteur	Épargne à cotisations déterminées		Cotisations déterminées		Prestations déterminées	
	Entreprises	Employés	Entreprises	Employés	Entreprises	Employés
	%					
Ensemble du Québec	**48,0**	**18,3**	**33,0**	**18,3**	**43,4**	**71,1**
Syndiqué	...	10,1	...	10,2	...	83,5
Non syndiqué	...	30,6	...	30,4	...	52,7
Secteur public[2]	8,4*	0,3**	8,3	2,4	96,0	98,9
Secteur privé	52,4	33,1	35,7	31,4	37,7	48,4
Secteur public						
Administration fédérale	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Administration québécoise[3]	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Administration municipale - 25 000 habitants et plus	x	x	0,0[4]	0,0[4]	100,0[4]	98,3
Universitaire	0,0[4]	0,0[4]	30,0	x	90,0	95,3
Entreprises publiques[5]	13,6*	1,3**	12,9	7,0	92,5	95,3
Secteur privé						
Syndiqué	...	28,8	...	25,8	...	54,2
Non syndiqué	...	35,7	...	34,8	...	44,9
Privé, 200 à 499 employés	51,0	39,5*	31,1*	24,1*	26,3*	23,7**
Privé, 500 employés et plus	54,1	31,6	41,3	33,1	52,0	54,3

* Précision passable; utiliser avec prudence.
** Précision faible; utiliser avec circonspection.
x Donnée confidentielle.
... N'ayant pas lieu de figurer.
Différence significative : valeur plus élevée selon le nombre de types de régimes pour un secteur donné (une ventilation).
Différence significative : valeur plus élevée dans la comparaison par paire selon le secteur d'appartenance, la taille et la syndicalisation.

1. Une même entreprise peut offrir plus d'un régime ou un même employé peut être compté plus d'une fois.
2. Le secteur public comprend l'administration québécoise, les entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux, les universités, les municipalités de 25 000 habitants et plus et l'administration fédérale.
3. Désigne les employés de la fonction publique, de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) ainsi que de la santé et des services sociaux.
4. Dans l'échantillon, les répondants indiquent la présence d'un régime de retraite ou l'inexistence d'un tel régime. Si l'ensemble de l'univers était enquêté, le résultat pourrait être légèrement inférieur à 100 % (ou supérieur à 0).
5. Désigne les employés des entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux : les entreprises de compétence fédérale au Québec, les entreprises provinciales (sociétés d'État et autres) et les entreprises locales.

Source : Institut de la statistique du Québec, Enquête sur la rémunération globale au Québec, Collecte 2011.

Tous les jumelages sont possibles pour les entreprises offrant deux types de régimes

Le tableau 3 montre la répartition des types de régimes offerts selon que l'entreprise propose un type, deux types ou les trois types de régimes. Pour les entreprises qui proposent les trois régimes, la répartition pour chacun des types de régimes est bien entendu 33,3 %. Pour cette raison, le tableau 3 présente uniquement les résultats concernant les entreprises qui offrent un ou deux types de régimes.

- Parmi les entreprises offrant au moins un régime complémentaire de retraite, 61,9 % proposent un seul type de régime, 18,6 % en ont deux en vigueur et 8,4 % ont les trois types (voir le tableau 1).

- Les entreprises qui proposent un seul type de régime complémentaire de retraite, offrent soit un régime d'épargne, soit un régime à prestations déterminées dans des proportions semblables sur le plan statistique. Les pourcentages observés pour ces deux types de régimes sont plus élevés que celui noté pour les régimes à cotisations déterminées.

- Dans le secteur privé, environ la moitié des employeurs qui proposent un seul régime, ont un régime d'épargne, et ce, peu importe la strate de taille. Ces proportions sont plus élevées que celles constatées pour les deux autres types de régimes, sauf dans les entreprises de 500 employés et plus. La presque totalité des entreprises du secteur public a établi un régime à prestations déterminées; la proportion est nettement plus faible dans le secteur privé, soit 26,4 %.

- Lorsque les entreprises offrent deux types de régimes, les taux de présence des trois types analysés sont similaires sur le plan statistique, tant dans l'ensemble des entreprises que dans le secteur privé; les pourcentages varient d'environ 27 % à 40 %. Dans le secteur public, les entreprises ont mis en place plus souvent un régime à prestations déterminées jumelé à l'un des deux autres types de régimes.

- L'analyse selon la taille montre que les entreprises privées de 200 à 499 employés affichent des taux de présence similaires pour les trois types. Dans les entreprises de plus grande taille, 40 % proposent au moins un régime à prestations déterminées.

- Les entreprises qui proposent les trois types de régimes proviennent toutes du secteur privé, principalement des entreprises de 500 employés et plus.

Tableau 3
Répartition des types de régimes selon que les entreprises de 200 employés et plus proposent un ou deux types de régimes de retraite, selon le secteur, au Québec, en 2011

Secteur	Un type de régime			Deux types de régimes		
	Épargne à cotisations déterminées	Cotisations déterminées	Prestations déterminées	Épargne à cotisations déterminées	Cotisations déterminées	Prestations déterminées
	%					
Ensemble du Québec	**47,6**	**16,3***	**36,0**	**27,2**	**38,8**	**34,0**
Secteur public[1]	1,7**	0,0	98,3	25,1	30,0	44,9
Secteur privé	54,8	18,9*	26,4*	27,3*	39,5	33,2
Secteur public						
Administration fédérale	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Administration québécoise[2]	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Administration municipale - 25 000 habitants et plus	0,0[3]	0,0[3]	100,0[3]	x	0,0[3]	x
Universitaire	0,0[3]	0,0[3]	100,0[3]	0,0[3]	50,0	50,0
Entreprises publiques[4]	4,7**	0,0	95,3	25,9	34,0	40,1
Secteur privé						
Privé, 200 à 499 employés	53,2	23,0**	23,8**	36,5*	41,5	22,0**
Privé, 500 employés et plus	57,8	10,9**	31,3*	21,2*	38,1	40,7

* Précision passable; utiliser avec prudence.
** Précision faible; utiliser avec circonspection.
x Donnée confidentielle.

Différence significative : valeur plus élevée selon le nombre de types de régimes pour un secteur donné (une ventilation).
Différence significative : valeur plus élevée dans la comparaison par paire selon le secteur d'appartenance et la taille.

1. Le secteur public comprend l'administration québécoise, les entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux, les universités, les municipalités de 25 000 habitants et plus et l'administration fédérale.
2. Désigne les employés de la fonction publique, de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) ainsi que de la santé et des services sociaux.
3. Dans l'échantillon, les répondants indiquent la présence d'un régime de retraite ou l'inexistence d'un tel régime. Si l'ensemble de l'univers était enquêté, le résultat pourrait être légèrement inférieur à 100 % (ou supérieur à 0).
4. Désigne les employés des entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux : les entreprises de compétence fédérale au Québec, les entreprises provinciales (sociétés d'État et autres) et les entreprises locales.

Source : Institut de la statistique du Québec, Enquête sur la rémunération globale au Québec, Collecte 2011.

Taux de cotisation plus élevé dans le secteur public pour les régimes à prestations déterminées

Selon le cadre légal des régimes de retraite[5], les régimes à prestations déterminées, à l'exception de ceux qui garantissent les prestations par un gardien de valeurs[6], doivent, entre autres, être provisionnés. En effet, le régime doit posséder une réserve suffisante pour assurer le versement complet des rentes aux retraités et celui des prestations promises aux participants qui sont encore en emploi. Si ce n'est pas le cas, l'employeur se voit alors dans l'obligation d'éponger le déficit, en versant en supplément des cotisations d'équilibre.

Dans le cadre de l'ERG, la cotisation réelle versée par l'employeur est recueillie. Aucune information concernant la valeur et la composition du fonds n'est prise en compte. En effet, l'Institut cherche à mesurer les coûts engagés par les employeurs aux fins de la rémunération pour une année financière donnée. Pour tenir compte du cadre légal de financement d'un régime à prestations déterminées, l'Institut s'appuie sur plusieurs éléments, soit : la cotisation patronale d'exercice selon l'évaluation actuarielle (cotisation pour le service courant), le montant remboursé pour l'amortissement du déficit et les montants retranchés du surplus de la caisse de retraite. Ainsi, le débours réel est calculé de cette façon : cotisation patronale d'exercice + montant dû – montant retranché du surplus.

Dans le texte qui suit, la cotisation patronale moyenne en pourcentage du salaire est présentée (voir le tableau 4)[7]. Le montant de la cotisation peut être influencé par divers éléments. Mentionnons, entre autres :

- Le moment où a été produite la dernière évaluation actuarielle de la situation financière du régime;

- La quote-part de l'employeur dans le versement de la cotisation. Par exemple, dans l'administration fédérale, le taux de cotisation de l'employeur en 2011 est de 66 % du coût des prestations au titre du service courant;

- La situation financière déficitaire ou non du régime;

- Les mesures établies à partir de la *Loi concernant le financement des régimes de retraite des secteurs municipal et universitaire et son Règlement* permettant aux villes et aux universités de ne pas combler totalement le montant dû pour le déficit de solvabilité[8];

- Les mesures établies par la *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite et d'autres dispositions législatives en vue d'atténuer les effets de la crise financière à l'égard de régimes visés par cette loi*, qui, depuis 2009, permet, entre autres, de prolonger de 5 ans jusqu'à 10 ans la durée de sa prise du déficit de solvabilité;

5. Pour de l'information détaillée sur le cadre légal des régimes de retraite, notamment l'administration et la gestion financière des régimes, le lecteur est invité à consulter le document *Les régimes complémentaires de retraite : concepts et données générales* sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca, section « Statistiques publications », domaine « Travail et rémunération »).
6. Le gardien de valeurs a la responsabilité des opérations financières liées au régime de retraite.
7. Le coût annuel par employé ainsi que le pourcentage d'employés couverts par le régime sont également présentés dans le tableau 4; il n'y a toutefois aucune analyse dans celui-ci.
8. L'évaluation actuarielle qui détermine que l'actif ne peut immédiatement pourvoir aux versements de toutes les prestations constituées.

- Le remboursement du déficit sur une période plus courte que celle prévue dans la législation.

- Dans l'ensemble du Québec et dans tous les secteurs analysés, la situation économique plus fluctuante des dernières années explique que les débours des employeurs, en pourcentage du salaire, pour le régime à prestations déterminées sont supérieurs à ceux observés pour les deux autres types de régimes. En moyenne, les débours varient de 7,25 % (dans l'administration québécoise) à 23,20 % (dans les entreprises publiques). La cotisation la plus faible, notée dans l'administration québécoise, peut résulter du fait que l'employeur ne rembourse pas les montants dus pour l'amortissement du déficit, versant simplement les rentes promises lorsqu'elles deviennent exigibles.

- La ventilation privé/public montre que les employeurs du secteur public versent une cotisation plus élevée que ceux du secteur privé lorsqu'il est question du régime à prestations déterminées; la situation contraire s'observe pour le régime à cotisations déterminées. Pour sa part, le débours pour le régime d'épargne est, sur le plan statistique, similaire dans les deux secteurs.

- La syndicalisation a un effet significatif sur le taux de cotisation des employeurs proposant un régime à prestations déterminées. En effet, pour ce type de régime, tant dans l'ensemble du Québec que dans le secteur privé, la cotisation versée pour les employés syndiqués est, en moyenne, plus élevée que celle pour les employés non syndiqués. Par contre, la taille de l'entreprise n'a pas d'effet significatif sur le taux de cotisation de l'employeur, quel que soit le type de régime offert.

Tableau 4

Cotisation de l'employeur (annuelle et en pourcentage) et proportion des employés réguliers à temps plein visés, dans les entreprises de 200 employés et plus, selon le type de régime et le secteur, au Québec, en 2011

Secteur	Épargne à cotisations déterminées			Cotisations déterminées			Prestations déterminées		
	Employés	Dépense moyenne annuelle		Employés	Dépense moyenne annuelle		Employés	Dépense moyenne annuelle	
	%	$/ employé	%	%	$/ employé	%	%	$/ employé	%
Ensemble du Québec	**18,3**	**1 416**	**2,78**	**18,3**	**1 670**	**2,94**	**71,1**	**6 465**	**10,73**
Syndiqué	10,1	1 773**	4,07*	10,2	1 556	3,04	83,5	6 344	11,30
Non syndiqué	30,6	1 240	2,28	30,4	1 727	2,90	52,7	6 751	9,65
Secteur public[1]	0,3**	2 745	4,30	2,4	1 291	1,93	98,9	6 876	11,31
Secteur privé	33,1	1 406	2,77	31,4	1 693	3,02	48,4	5 776	9,64
Secteur public									
Administration fédérale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	8 869	12,36
Administration québécoise[2]	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	4 117	7,25
Administration municipale - 25 000 habitants et plus	x	x	x	x	x	x	98,3	11 874	19,59
Universitaire	0,0	0,0	0,0	x	x	x	95,3	6 271	8,43
Entreprises publiques[3]	1,3**	2 697	4,62*	7,0	2 237	4,09	95,3	14 466	23,20
Secteur privé									
Syndiqué	28,8	1 763**	4,06*	25,8	1 671	3,39	54,2	6 454	11,99
Non syndiqué	35,7	1 231	2,26	34,8	1 703	2,88	44,9	5 277	8,20
Privé, 200 à 499 employés	39,5*	1 385*	3,01*	24,1*	1 276*	2,98	23,7**	4 991*	9,08*
Privé, 500 employés et plus	31,6	1 412*	2,70*	33,1	1 766	3,02	54,3	5 858	9,70

* Précision passable; utiliser avec prudence.
** Précision faible; utiliser avec circonspection.
x Donnée confidentielle.

Différence significative : valeur plus élevée selon le nombre de types de régimes pour un secteur donné (une ventilation).
Différence significative : valeur plus élevée dans la comparaison par paire selon le secteur d'appartenance, la taille et la syndicalisation.

1. Le secteur public comprend l'administration québécoise, les entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux, les universités, les municipalités de 25 000 habitants et plus et l'administration fédérale.
2. Désigne les employés de la fonction publique, de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) ainsi que de la santé et des services sociaux.
3. Désigne les employés des entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux : les entreprises de compétence fédérale au Québec, les entreprises provinciales (sociétés d'État et autres) et les entreprises locales.

Source : Institut de la statistique du Québec, Enquête sur la rémunération globale au Québec, Collecte 2011.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Nicole Descroisselles, révision linguistique
Gabrielle Tardif, mise en page
Direction des communications

Pour plus de renseignements : Claude Vecerina, chargé de projet
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6239)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante :
www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
2e trimestre 2012
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2000

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Institut de la statistique Québec